

УДК 330

Трынкин Вадим Владимирович

ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина»

Россия, Нижний Новгород¹

Доцент кафедры философии, канд. филос. наук, доцент, профессор РАЕ

Заслуженный работник науки и образования

E-Mail: protector@live.ru

Проблема реконструкции корпораций в условиях кризисов

Аннотация: В статье предпринимается поиск основных причин порождения кризисов в экономике, а также даётся один из возможных рецептов для их постепенного и реального преодоления. Ныне глубокая толща людей закручивается вокруг пирамидальной структуры управления хозяйствами. По логике Экономикса, стратегию развития той или иной фирмы обеспечивают исключительно её хозяева. Но целостный круг полномочий любого хозяйства предопределяется его широкой, качественной и продуктивной деятельностью. Так возникает форма конфликтов меж искусственной пирамидой управления и системой фактических полномочий. В рамках этого конфликта гражданское и профессиональное достоинство мастеров/творцов уподобляется природным и биоресурсам. Появление любой безработицы исходно свидетельствует также о системных нарушениях именно в процессе управления хозяйством. В статье уточняется, что основной причиной провала деятельности хозяйств часто бывает не «рабсила», а именно неэффективный менеджмент.

Высокую иерархию управления целесообразнее преобразовать в систему невысоких уровней субординации профессиональных отношений. Исходным масштабom системы регулятивных преобразований может быть не предприятие и не отрасль, а корпорация. Одновременно предполагается ограничение срока правления и процедура обязательного чередования лиц на регулятивной должности. В итоге анализа намечается общая модель регулятивной реконструкции системы управления полномочиями в хозяйстве, способная устранить одно из важнейших условий появления кризисов.

Ключевые слова: Кризисы в экономике; пирамидальная структура; целостный круг полномочий; форма конфликтов; неэффективный менеджмент; модель регулятивной реконструкции.

Идентификационный номер статьи в журнале 50EVN114

¹ 603950, Нижегородская область, Нижний Новгород, ул. Ульянова, 1.

Vadim Trynkin

Nizhny Novgorod. State Pedagogical University K. Minin
Russia, Nizhny Novgorod
E-Mail: protector@live.ru

The problem of reconstruction of corporations in crisis

Abstract: In the article you find the main reasons causing the crises in the economy and is one of the recipes for their gradual and real deal. Now deep column of people she whirls around the pyramidal structure of farms. According to the logic of Economics, the development strategies of a firm are solely her hosts. But the terms of reference of any holistic management is a broad, high-quality and productive activities. So there is a form of conflict between the artificial and the real pyramid of power. As part of this conflict, civil and professional dignity of artists/creators likened to natural and biological resources. The appearance of any unemployment initially also reflects systemic violations in the process of management. The article states that the main cause of failure of farms is often not "worker force", namely the ineffective management.

High management hierarchy would convert to the system of low levels of subordination of the professional relationship. The original scope of the regulatory change might not be enterprise or industry, or Corporation. At the same time is expected to limit the term of and procedure for compulsory rotation of the regulatory office. The analysis outlines the General model for regulatory control system reconstruction, powers is able to eliminate one of the most important conditions for the emergence of crises.

Keywords: Crises in the economy; pyramid structure; terms of reference; a holistic form of conflict; inefficient management; regulatory model reconstruction.

Identification number of article 50EVN114

Последние десятилетия XX-XXI веков характерны постоянными кризисными процессами. Рецепты по выходу из них, нося псевдо-либеральный характер, рассчитаны на предотвращение инфляционных процессов, но странным образом постоянно провоцируют инфляцию, склоняясь, одновременно, к резкому сокращению социальных программ. Помимо расширения безработицы и дополнительным отягощением бюджета на пособия, инфляция витийствует не просто в виде обесценивания национальной валюты, но в виде жёсткого инфляционного налога, от которого проигрывают все, кроме богатых. Потому рекомендации псевдо-либерального толка малопродуктивны, если не сказать, вредны, носят чисто внешний характер, не затрагивая важнейших причин возникновения кризисных состояний. В статье предпринимается поиск основных причин порождения кризисов в экономике, а также даётся один из возможных рецептов для их постепенного и реального преодоления.

Идеология псевдо-либерализма, развёрнутая вокруг и по поводу учения «Экономикс» [см.: 12, 13, 14], забывает о глубокой толще жизнедеятельности множеств людей в хозяйственных коллективах. Эта глубокая толща людей пока во многом закручивается вокруг пирамидальной структуры управления хозяйствами. Специфики данной пирамиды и характера её влияния как на отдельные коллективы, так и на весь механизм хозяйства, теории Экономикса не исследуют, находясь под гипнозом целесообразности иерархической структуры внутри того или иного предприятия [3. 107-108]. Авторы Экономикса, вроде, служа безличному рынку, почему-то угождают иерархии, утверждая, будто иерархичность управления «является органичным элементом любой организации, независимо от её размера» [Уильямсон: 12. 431]. По логике Экономикса, вертикальное строение нужно как бы всему остальному люду, а самим корпорациям. Без вертикальной интеграции, якобы, невозможно контролировать цены, покупки, продажи, финансирование [12. 378]. Правда, сама иерархия в широком философском и жизненном контексте – только бюрократическое подобие способа выражения целостной воли коллектива, а в реальности предельно важна именно эта, пока глубоко упрятанная, коллективная воля.

Юридически-бюрократические сочинители, ещё со времён Юлия Цезаря, заменив волю народа высокой иерархической пирамидой чиновничества, превратили процесс принятия решений во множество канцелярских, малозначащих операций, предопределяемых командами сверху. Низ пирамиды полномочий, как бы погрязший в текучке повседневных дел, подвержен случайностям действий и многим изменениям: это и, вроде бы, надуманные претензии «рабсилы», её немотивированные переходы на другую работу, наконец, вынужденные её увольнения работодателями. Середина пирамиды тоже весьма неустойчива: кого-то из чиновников пугает меняющаяся политическая конъюнктура, кто-то не выдерживает по слабости здоровья, кого-то низвергают более рьяные претенденты. Потому и в аппаратном люде – непрестанные перемещения. Лишь лидер бизнеса со своей группой равных ему ближайших единомышленников, словно бы, всегда устойчиво и уверенно ведёт корабль хозяйства к неизведанным берегам. Т.е., согласно логике Экономикса, исключительно хозяева той или иной фирмы предопределяют её стратегию развития, берут на себя основной риск, осуществляют повсеместный контроль над всеми операциями, обеспечивают качественный состав менеджмента, приводящего хозяйства к победным рыночным деяниям.

Главное условие действий хозяев бизнеса и менеджмента – исключительное право на полные управленческие полномочия. Однако решения, транслируемые верхом по пирамиде полномочий вниз, невольно и весьма корыстно присваиваются каждым чиновником в той мере, на какой ступени иерархии он находится. То есть, долгая лестница иерархии своим строением порождает синдром неуправляемости. Высшее лицо задаёт один вид команд, а на выходе из пирамиды появляется нечто во многом совсем другое. Например, бывший президент «General motors» отмечал: «Шевроле» – это гигантское чудовище, <...> по-настоящему управлять им нет никакой возможности» [7. 60]. Таким образом, не всесилен даже верх пирамиды. А пирамида

полномочий в целом – мощный нарост на любом развитии хозяйства. Аппарат пирамиды считает все ресурсы корпорации именно своей неотъемлемой собственностью, и потому использует целостную собственность исключительно ради своих частных прихотей.

Меж тем, целостный круг полномочий любого хозяйства предопределяется его широкой, качественной и продуктивной деятельностью – именно той, которая создаёт уникальную и легко продаваемую продукцию. Если двигаться от конечного продукта вверх – к условиям его создания, тогда можно прояснить природу прав на подлинные полномочия. Изначально имевшийся капитал собственников хозяйств, (далеко не всегда лично ими созданный) послуживший началу зарождения корпораций, через незначительный срок им возвращается. Дальнейшую прибыль хозяйству в подавляющем его объёме приносят преимущественно прямые созидатели благ – профессионалы, мастера, творцы. И если они – исходные созидатели продукции и прибыли, значит, их целостные права на полномочия не менее, а более значимы, нежели не совсем ясные полномочия владельцев и распорядителей всеми действиями. Не случайно, в этой связи, возникает замечание у одного автора Экономикса: мол, наёмные работники равны по своему положению работодателю и способны легко их менять, как перчатки [12; 387]. Правда, направленность этого замечания иного толка: мол, бедные работодатели подвержены постоянной, жёсткой дискриминации со стороны как бы всевластной «рабсилы» [Беккер: 3. 587].

Форма зарождения и разгорания конфликтов меж искусственной пирамидой управления и системой фактических полномочий напрямую зависит от степени монополизации верхом хозяйств большего объёма полномочий, подлинным владельцем которых является их целостный коллектив. Созидатели благ, ощущая в себе убеждённость в их несомненном праве на явную долю их собственных полномочий, вольно или невольно стремятся противостоять монополизму хозяев, завладевших всем объёмом полномочий. Отчасти препятствует разрешению конфликта то, что в головы собственников и менеджмента хозяйств занесён идеологический шаблон по поводу созидателей благ в виде догмы Экономикса: в подчинении руководителя находится, якобы, исключительно «рабочая сила». Эта неразвитая «рабсила» всегда, мол, склонна к шумным протестам, буйству и насилию по всякому поводу. И руководство хозяйств постоянно терпит убытки от рестрикционизма, т.е., вроде бы, умышленного затягивания перерывов, группового снижения производительности труда и т.п.. В данном контексте основные созидатели благ представлены как их разрушители. Шаблон усиливается прославлением достоинств руководителей и менеджеров хозяйств, в сравнении с как бы убогой «рабсилой»: у неё, мол, всего одна квалификация, а менеджеры приспособлены к работе во многих отраслях [Маршалл: 8. 18]. В новейшие разработки по экономике труда назойливо вводится подмена понятий «мастера», «творцы» (известные со времён Платона) терминами «персонал», «кадры», а чаще – «человеческие ресурсы» [15. 62]. Делается это, видимо, чтобы уподобить гражданское и профессиональное достоинство мастеров/творцов природным и биоресурсам. А под видом технического ресурса, мастера/творцы заведомо низводятся до уровня безгласного материала природы, с коим позволяется делать всё, что угодно.

В то время, пока на «рабсилу» или «человеческие ресурсы» сыплются хулы, она создаёт технику и технологию третьего тысячелетия, непрестанно во всех своих ипостасях штурмует высоты современной науки и техники. Но, при всех фактических профессиональных и гражданских достоинствах созидателей благ, менеджментом вкупе с собственниками им категорически отказывается в возможности обладания полномочиями в определении тактики и стратегии развития хозяйств, в праве на пропорциональную труду долю собственности. Более того, при малейшей угрозе потери собственности, верх хозяйств тотчас избавляется от тех людей, которые способствовали получению прибыли. В том или ином контексте, но понимание подлинного средоточия зарождения кризисов в экономике заложено вовсе не в инфляционно-

макроэкономических параметрах, но в характере коллизий и конфликтов между субъектами созидания в связи с их утраченными полномочиями и управленческой пирамидой хозяйства, присвоившей все полномочия.

В этой связи безразлично, что основной причиной провала деятельности хозяйств часто бывает не рестрикционизм «рабсилы», а именно неэффективный менеджмент. Во-первых, неэффективность работы хозяйств возникает от желания высших лиц переложить все свои обязанности на нижестоящих специалистов. У менеджмента хозяйств даже появляется особая привычка: как только в процессе деятельности хозяйства возникает большая или самая маленькая проблема, руководитель мгновенно ощущает в себе потребность найти исполнителя для её решения. Причём, в таких случаях исполнителю не делегируются полномочия, что было бы естественно. Делегируется только та тот или иной вид ответственности. А эти ответственности касаются и стратегии развития, и способов преодоления встречающегося риска, и процесса осуществления контроля. Тем самым, возникает парадокс системы управления: руководитель, полностью освобождая себя от всех видов ответственности, сохраняет себе всю полноту полномочий. Не случайны, поэтому многие факты, когда коллективы профессионалов, много дней и даже месяцев не видевшие в лицо своего начальства продолжали столь же эффективно трудиться. Но если профессионал высшего звена не поддерживает и не развивает профессионализм, неминуемо начинается его деградация. В этой связи, появляется вывод: одна из причин потерь эффективности хозяйств обусловлена появляющимся непрофессионализмом менеджмента, обладающего, тем не менее, всем объёмом полномочий.

Помимо отсутствия подлинного профессионализма (кроме выявленного фактора, часто на место высшего руководителя попадают по знакомству или по наследству), неэффективность властной пирамиды хозяйств возникает от «войны всех против всех», ведущейся внутри неё самой. Суть в том, что главной целью для любого лица при пирамиде полномочий является вовсе не успех хозяйства, а его собственный успех в движении по карьерной лестнице. Но этому замыслу препятствует лицо, находящееся ступенькой выше. Карьерист-подчинённый жаждет занять место карьериста-начальника. А тот, тайно воюя со своим начальником, стремится всячески нейтрализовать нижнего чиновника. Доходит такая тайная война до самых высот управления. И, вместо активного привлечения классных специалистов да мощного создания эффективного курса деятельности хозяйства, в высшем звене также происходит обоюдонаправленная война. Генри Форд (младший), например, увольнял классных специалистов – возможных конкурентов на своё место – по любым надуманным причинам [Якокка: 16. 196].

На факты выбрасывания из промышленных и торговых хозяйств сотен, тысяч и сотен тысяч профессионалов на улицу нормальное сознание задаётся вопросом: если царствуют законы предложения и спроса, почему же на рынке труда появляются толпы безработных [1. 78-79]? Тогда знатоки Экономикса берутся объяснить безработицу инфляцией, которая, мол, не позволяет принять специалистов на работу, становясь неуправляемой [13; 604]. Меж тем, любая безработица не падает с неба. Её появление исходно свидетельствует о системных нарушениях именно в процессе управления хозяйством, а значит, предполагает поиск, главным образом, данных причин.

Причины эти весомы: пирамиды управления хозяйствами живут, в основном, двумя видами страстей: системным подавлением подлинных создателей хозяйства и враждебной конкуренцией между собой. Инфляция, в связи с этим, возникает как следствие изъятия большей части доходов хозяйств в олигархические карманы и как следствие конкурентной войны за первенство внутри самих олигархических кланов. Конкурентная война чревата: хаотичными управленческими решениями, расточительным использованием жизненных и творческих сил, природных ресурсов, изматыванием самих команд менеджмента. Учитывая,

что данные явления носят системный, всеобщий характер, он отчасти способствует известным кризисным состояниям и торможению мировой экономики в своём развитии.

Менеджмент хозяйственных структур, опиравшийся раньше на единоначалие, ныне образовал гибкие олигархии. И если ранее иерархическая пирамида в хозяйствах была запредельной, в гибких олигархиях она, чуть, снизившись, осталась предельной. Но, как и ранее, представителей новых администраций характеризует косность да нелепое чванство, препятствующие компетентности, системности, перспективности процесса принятия решений.

Мастерам и творцам приходится теперь, с одной стороны, незаметно исправлять решения административной некомпетентности, с другой – стремиться продвигать в жизнь необходимые будущему проекты. При этом паритет профессионально-гражданских достоинств оказывается иногда настолько действенным, что мастера и творцы во всех разделах деятельности хозяйства часто развивают общее дело вопреки отягчающим обстоятельствам. Но силы торможения оказываются настолько непреодолимыми, что, при всех усилиях творческих коллективов развивать общее дело, кризис всё же настигает работу хозяйств и их объединений.

Важно, в связи с вышеизложенным, осознать, что каждое хозяйство (отрасль, корпорация, предприятие), будучи по роду деятельности созидательным и регулятивным, представляет собой не только юридически-экономическую, но и нравственно-правовую систему. Её нравственно-правовая устойчивость поддерживается внутренним паритетом не стоимостных эквивалентов (они в взаимоотношениях созидателей благ второстепенны) а паритетом гражданских достоинств. Гражданское достоинство созидателей благ обусловлено и мерой их профессионализма, и, главное – степенью самоотдачи, ответственности, профессиональной честью, которые проявляются не ситуативно, но постоянно. Соотношение профессионально-гражданских достоинств, обусловленное системой нравственно-правовых отношений, нацелено на активное и творческое преобразование мира, не очень обращая внимание, или вовсе не интересуясь официально-должностной структурой в хозяйстве. Вместе с тем, людям творческим, непрестанно придумывающим и создающим новейшие технологии, невероятно препятствует всякое торможение процессов разработок и внедрений их открытий. Именно в этом ключе, а совсем не ради стремления к официальной иерархии, им важны реальные полномочия по естественному развитию хозяйств. Не карьерные цели, а забота об успешном процветании хозяйства и об его реальной, а не фиктивной пользе народу, движет ими в их постоянной активности. Эту активность вовсе не требуется одёргивать официальными проверками, поскольку творческая энергия каждым шагом рождает новые образцы технологий, изделий и мастерства. Если к этим новациям прикладывать быстро устаревающие нормы, новации каждый раз будут выглядеть их нарушениями. За эти фиктивные нарушения творцы также часто получают нарекания и взыскания от малокомпетентных руководителей. Хозяйство, в итоге, топчется на месте, развиваясь обычно лишь экстенсивным способом: слияниями и поглощениями меньших хозяйств.

Поворот сознания к носителям подлинных полномочий в хозяйствах не прост. Ещё важней и сложнее путь раскрепощения их созидательных сил, чтобы хозяйства преодолевали сами условия попадания в полосу кризисов. Для этой цели социально необходимо переходить к иному способу регуляции хозяйствами, чтобы творческим процессам не препятствовала высокая пирамида с упрятанными в ней полномочиями. В этой связи стоит пересмотреть сам принцип координации общей воли коллективов. Вместо модели противостояния усилий пирамиды полномочий, с одной стороны, коллектива мастеров и творцов, с другой, нужна модель объединения общих сил вокруг столь же общей системы вызовов. Потому высокую иерархию управления целесообразнее преобразовать в систему невысоких уровней субординации профессиональных отношений.

Модель такой субординация отношений присутствует в практической жизни, и её структуру описал Платон, используя принципы подражания, мастерства, творчества. Так, человек, владеющий профессией, может многое, но всё же он подражает в умении подлинным мастерам. Мастера – виртуозы-практики, но значимей их оказываются творцы, раскрывающие горизонты развития отрасли. Потому естественная субординация вполне обходится тремя уровнями: нижний уровень принадлежит профессионалам, средний – мастерам, а верхний – творцам. Всякое более громоздкое нагромождение регулятивных уровней рождается из-за бюрократического сознания, выгораживающего себе искусственное поле для неза заслуженного превосходства.

Разумеется, производственные отношения шире отношений внутри отдельной хозяйственной структуры. В этом случае процесс взаимодействия предприятий, корпораций, отраслей хозяйственного целого также предполагает наличие собственной системы тончайшего регулирования взаимоотношений. Специфика невеликой регулятивной субординации для данной системы достижима при постепенном преодолении двух законсервированных историей факторов – монополизма и высокой управленческой иерархии. Внешнее представление о системе общего экономического равновесия кажется достаточно понятным: она «состоит из множества региональных межотраслевых систем..., встроенных в систему межрегиональных отношений» [Леонтьев: 6. 96]. Однако, регионы и отрасли – разные по качеству структуры. В регионах, состоящих из областей и городов, перемешиваются между собой отношения деловые и семейные, потому регулятивная структуризация регионов – дело отдалённого будущего. Отрасли – совсем иное дело: отношения в них строго структурированы с периода усложнения процессов разделения труда, технологий, типов и видов деятельности. Потому отраслевой строение хозяйств наиболее соответствует возможности внедрения нового типа отношений.

Кроме места внедрения модели реструктуризации, важно сформулировать представление масштаба взаимоотношений. Следуя принципиальным рекомендациям Платона, Аристотеля, Гегеля, исходным масштабом системы регулятивных преобразований может быть не предприятие и не отрасль, а корпорация, будучи не малой и не великой. Корпорация, обслуживающая целостный цикл производства или обмена, является специфическим целым среднего уровня. Она владеет внушительным бюджетом, планирует и развивает производственные мощности предприятий, полноценно обеспечивает себя материальными и кадровыми ресурсами, распоряжается спектром закупок и продаж [9. 496]. Учитывая хозяйственную полновесность и достаточную рыночную суверенность корпорации, именно в её условиях возможен запуск обновляющихся регулятивных преобразований. Сущность их заключается в федерализации субъектов хозяйства, предполагающей комплекс мер по гармоничному упорядочиванию регулятивных отношений внутри и между предприятиями в корпорации. Такая реорганизация оставляет преимущества рынка и высокой степени ответственности, которой известна централизация, прибавляя, в то же время, преимущества совершенно нового свойства.

Например, нефтяные платформы конфликтуют с предприятиями, добывающими морепродукты. При централизованном устройстве тот и другой хозяйственный субъект начнёт борьбу за своё преимущество, подкупая однопрофильные ведомства. У ведомств собственный интерес по поддержанию конфликта, ибо, чем он долгие, тем куш их больше. При бесконечных аппаратных уловках факт разрешения конфликта ускользает в бесконечность. С другой стороны, при рыночном состоянии борьбы меж конфликтующими хозяйственными субъектами тот и другой хозяин будут демонстрировать степени потерь и прибылей. Тем же займётся государственное ведомство, куда поступят жалобы с двух сторон. Однако основной ущерб, в конце концов, наносится экологической среде и населению. Если, наоборот, стороны этого противостояния относятся к федеративной системе хозяйства, занимая тот или иной её сегмент, возникновение споров заранее предупреждается многими факторами. Во-первых, мастера и

творцы нефтяной отрасли, полномочно регулируя её действия и изначально отвечая за качество нефтедобычи, серьёзного заражения природы данной местности отходами производства не допустят. Ибо профессиональная честь, забытая при централизации и рынке, здесь первостепенна, являясь критерием профессиональной ответственности. Во-вторых, при иерархическом управлении решение руководителя корпорации (даже откровенно дилетантское) специалистам не изменить, а при федеративной системе их собственная регулятивная воля, усиленная надлежшими полномочиями, всегда позволит принять компетентное, природоохранное решение. В-третьих, мастера и творцы корпорации отвечают совестью не только перед хозяйственным сообществом, но и перед населением края, в число которого входят их собственные семьи. Наконец, в случае межкорпоративного сговора (что маловероятно при данных отношениях) межотраслевая координационная служба хозяйств незамедлительно, без аппаратных проволочек, принудит компанию либо устранить заражение природы, либо выплатить штраф, достаточный для оплаты действий других сил по полному очищению загрязнённых мест. Ведь федеративное устройство хозяйственных отношений тем и привлекательно, что оно рассматривает любое загрязнение природы не просто как часть экономической системы [б. 139], но в более высоком отношении – как фактор недопустимого разрушения условий жизни настоящего и будущих поколений.

Сам по себе вид федеративных отношений в хозяйстве не нов, т.к. ныне распространены акционерные общества. Правда, специфика федерализма в них условна, ведь, там продолжает доминировать пирамидальный способ управления. А он любой хозяйственный федерализм, даже в лучших его проявлениях (например, в Америке и Японии), превращает лишь в более гибкую, но всё же управленческую иерархию. Такая подвижная структура, внешне как бы активизирующая творческие процессы, внутренне прочнее и твёрже закрепляет господство верха над волей мастеров и творцов, позволяя творить в очерченных рамках. Но творчество под надзором – лишь особый вид кабалы. Потому фиктивный хозяйственный федерализм важно перевести в федерализм реальный. Для этого нужно бы научиться видеть в мастерах и творцах равноценных партнёров по регуляции, а не заскорузлую «рабсилу».

Доверие к регулятивным способностям мастерства и творчества позволит ввести в действие механизм «взаимного воздаяния в деле регуляции» (Аристотель: 2. 405). Суть его заключается в процедуре обязательного чередования лиц на регулятивной должности. Если такая процедура чётко соблюдается, возникает основа для полного искоренения злоупотреблений должностным положением. Ведь каждое лицо, получившее регулятивное место, будет твёрдо знать, что через заданный срок его неминуемо заменит другое лицо. А потому, как верно считал Оуэн, если даже человек на регулятивном месте кому-то очень захотел бы насолить, он остережётся это сделать, чтобы вскоре не получить нечто подобно в свой адрес от того, кто придёт на его место. Так, кстати, было в древнем Риме, где консулы чередовались через шестимесячный срок, и даже в военных походах римляне в один бой шли воином, в другой – военачальником, периодически меняясь положением.

Необходимо, кроме того, строго ограничить сроки пребывания ответственных лиц на регулятивных постах. Согласно Платону, такие лица должны назначаться на должность ежегодно. По прошествии данного срока, требуется оперативное отчётное собрание с кратким подведением итогов работы этого и ему подобных должностных лиц [11. 65]. В этом же ключе высказывался Ш. Монтескье, и о концепции его стоит сказать особо. Политические и юридические комментаторы на все лады расхваливают его принцип сдержек и противовесов, утверждая, что он грамотно регулирует соотношение ветвей власти: законодательной, исполнительной и судебной. Однако приглядимся к этому принципу внимательней: «во всех установлениях... обширность власти должна иметь свой противовес в кратковременности её существования. Большинство законодателей назначают ей срок в один год» [10; 175]. Иначе говоря, Ш. Монтескье критикует безмерную продолжительность сроков правления, для

пресечения которой им и создан принцип сдержек и противовесов. Согласно этому принципу сдерживает безмерную власть минимальный срок её продолжительности. Аристотель, также упоминавший годичный срок, считает в то же время, что если полноправных граждан много, большую пользу принесёт «избрание должностных лиц на полгода, чтобы все равноправные могли занимать должность» [2; 545]. Ту же картину, что любопытно, мы наблюдаем ныне на уровне Евросоюза. Пост его председателя каждое государство-член получает по очереди на шестимесячный срок. То есть, здесь об Аристотелевой норме, пожалуй, знают, либо невольно догадываются. Но естественен вопрос: почему данный, очень эффективный инструмент ограничения сроков правления не транслируется в сферу внутригосударственных, и особенно – в сферу хозяйственных отношений? В плане годичной смены постов известна также Швейцария. Ею руководит Федеративный Совет, как высший распорядительный и исполнительный орган. Председателем Совета конфедерации избирают по одному из семи членов Совета ежегодно. То есть, имеет место чёткое чередование лиц через годичный срок при занятии ими высшей государственной должности.

В результате намечается общая модель регулятивной реконструкции традиционной системы управления. Основой этой модели являются принцип значительного сокращения ярусов регуляции. В данном случае выдвигается допущение, что на внутрикорпоративном уровне необходима и достаточна трёхуровневая структура градации участников регулятивного процесса (профессионалы – мастера – творцы). Она основана на положении Платона, объясняющего процесс возникновения естественных авторитетов, когда выделяются: подражание – мастерство – творчество. Иначе: ремесленник – вовсе не дилетант, а профессионал своего дела; но он подражает подлинным мастерам, которые имеют значительный опыт работы; сами мастера – виртуозы-практики, однако гораздо значимей их творцы, предусматривающие перспективы развития корпорации, и её взаимодействия с другими корпорациями. Стоит учесть, что данная градация не выдумана Платоном – она всегда возникает при естественном развитии отношений. Освоившись в первичных регулятивных взаимодействиях (бригада, цех, предприятие), профессионал вполне способен занять место в связке чередующихся регулятивных функций «профессионал – мастер». Ведь профессионал, как это часто бывает на практике, без затруднений заменяет мастера в его отсутствие, выполняя координационные функции. Обретя мастерство, индивид получает доступ к более высокому регулятивному уровню, где в координационных процессах уже чередуются мастера и творцы. Причём, что важно, «творец» — это вовсе не административная, а высшая профессиональная мера. Тем самым, на корпоративном уровне в самом общем плане необходим и достаточен трёхъярусный регулятивный процесс: а) «профессионалы – мастера», б) «мастера – творцы». Эта регулятивная структура распространяется на все разветвления и спецификаций дел.

Структурный фактор нуждается в тесном переплетении с факторами чередования в регулятивной должности и строго выверенным сроком пребывания на ней (1 год). В результате этих мер устраняется главнейшая причина сковывания массового творчества – высокая закосневшая управленческая пирамида. Её представители, как известно, живут законами вседозволенности и безнаказанности, постоянно, под тем или иным предлогом превышая свои полномочия. При строгом годичном чередовании в регулятивных должностях, хозяйственный коллектив корпорации сможет опираться на собственную инициативу и ответственность, используя во внутренних взаимоотношениях структурно организованную координацию воли. Минимум профессиональных уровней и регулятивных ярусов во многом будет способствовать обеспечению внутриотраслевой солидарности и явится надёжным фактором упрочения единого (в плане общей воли) управленческого курса.

Разумеется, данная модель – пока мыслимый ориентир реорганизации, к которому можно подойти через ряд промежуточных этапов и значительное время. Разумеется, для этой цели необходима группа заинтересованных мастеров и творцов, готовых пойти на реальный

запуск процесса реорганизации. В качестве субъекта, инициирующего реорганизацию, может выступить и политическая воля, осознавшая жёсткую необходимость в действенном варианте выхода из кризисного состояния экономики и перспективность предлагаемого проекта.

Есть ли ему аналоги в современности? Уже в настоящее время некоторые американские корпорации, поняв крайнюю избыточность высокой пирамиды управления и, стремясь к достижению её максимальной гибкости, начали использовать четырёхуровневую структуру управления. А с другой стороны, в мире достаточно творческих людей, готовых пойти на перспективный эксперимент. Примеров тому немало. Один из них – своеобразный подвиг Р. Оуэна, который, образовав колонию из малообразованных и грубоватых людей в Нью-Ланарке, сумел продлить её жизнь на десятки лет, используя для этой цели именно принцип гибкой саморегуляции. Важна лишь готовность к данным преобразованиям.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алле Морис. Глобализация: разрушение условий занятости и экономического роста. – М., THEIS, 2003. – 314 с.
2. Аристотель. Соч. в 4-х тт. Т.4. – М.: Мысль, 1984. – 514 с.
3. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. – М.: Издательство: «ГУ ВШЭ» 2003. – 517 с.
4. Бычин В., Малинин С., Шубенкова Е. Организация и нормирование труда. – М.: Инфа-М. 2005. – 268 с.
5. Гэлбрейт Дж. Экономические теории и цели общества. – М.: Terra Fantastic. 1979. 406 – с.
6. Леонтьев В.В. Межотраслевая экономика. – М.: Экономика, 1997. – 479 с.
7. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2-х тт. Т.2. – М.: Республика, 1992. – 400 с.
8. Маршалл Альфред. Принципы экономической науки. Избр. В 3-х тт. Т. 1. – М.: Прогресс, 1993. – 415 с.
9. Маршалл А. Принципы политической экономии. Избр. В 3-х тт. Т. 3. – М.: Прогресс, 1984. – 352 с.
10. Монтескье Ш. О духе законов. – М.: Издательство общественно-политической литературы. 1955. – 570 с.
11. Платон. Соч. в 3-х тт. Т.3. Часть 2. – М.: Мысль, 1972. – 678 с.
12. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма. – СПб.: SEV Press 1996. – 702 с.
13. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. – М.: ИНФА-М, 1999. – 974 с.
14. Хайек Ф.А. Индивидуализм и экономический порядок. – П.-М: Изограф, 2001. – 254 с.
15. Экономика труда (социально-трудовые отношения). – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2004. – 438 с.
16. Якокка Ли. Карьера менеджера. – Минск, 2005. – 544 с.

Рецензент: Кочеров Сергей Николаевич, доктор философских наук, профессор, заведующий кафедрой философии и общественных наук, ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина. Минобразования России», Нижний Новгород, Россия.

REFERENCES

1. Allais Maurice. Globalization: destruction of the conditions of employment and economic growth. – M.: THEIS, 2003. – 314 p.
2. Aristotle. Op. In 4's. V. 4. – M: Thought, 1984. – 514. p.
3. Becker G.s. human behavior: an economic approach. Selected works on economic theory. – M.: Publisher: "HSE", 2003. – 517 p.
4. Bychin C., Malinin E. Shubenkova S., Organization and regulation of labour. – M. infra-M, 2005 – 268 p.
5. Galbraith Dzh. Economic theories and goals of the society. – M.: Terra Fantastic, 1979. – 406 p.
6. Leontief V. Cross-sectorial economy. – M: Economics, 1997. – 479. p.
7. McConnell K. R., Bru S.I. Economics: principles, problems, and policies. In 2-VV. V. 2. – M.: Republic, 1992. – 400 p.
8. Marshall A. Principles of economic science. In 3-h Vol. V. 1. – M.: Progress, 1993. – 415 p.
9. Marshall A. Principles of political economy. In 3-h Vol. V. 3. – M.: Progress, 1984. – 352 p.
10. Montesquieu Sh. The spirit of laws. – M.: State publishing political literature, 1955. – 570. p.
11. Plato. Op. in 3's Vol. V. 3, part 2. – M.: Thought, 1972. – 678 p.
12. Williamson O.I. economic institutions of capitalism. – Spb.: Lenizdat Edition. SEV Press, 1996. – 702 p.
13. Fischer C., Dornbusch R., Shmalenzi R. Economy. – M., INFA-M, 1999. – 974 p.
14. Hayek F.A. Individualism and economic order. – P.-M.: Isograph, 2001. – 254 p.
15. Economic of labour (relations for work). – M.: the Economics Faculty of the Moscow State University, THEIS 2004. – 438 p.
16. Iacocca Lee. Career Manager. – Minsk, Pupury, 2005. – 544 p.